Informe de Sostenibilidad 2020



Centro Policlínico del Olaya

Todo por la Salud y la Vida

Nicolle Wilches Flórez
Directora General de Centro Policlínico del Olaya

Zayda Ibet Rodriguez Rengifo
Subdirectora General de Centro Policlínico del Olaya

El programa de Responsabilidad Social Empresarial de Centro Policlínico del Olaya está a cargo de:

Ingrid Sánchez Rodríguez
Coordinadora de Comunicación Organizacional

Fotografía, diseño y diagramación
Omar Andrés Pinillos Moreno
Diseñador Corporativo

CONSOLIDACIÓN DE INFORME GRI AÑO 2020

Nos enforzamos cada año en entregar lo mejor en pro de la salud y vida de nuestros pacientes y este 2020 no fue la excepción. Un año lleno de retos, aprendizajes y nuevas formas de vivir, gracias a cada colaborador que con su aporte, trabajo duro y pasión contribuyen al desarrollo del segundo informe de sostenibilidad de Centro Policlínico del Olaya.

Tabla de contenidos

01 Material de Cobertura 02

02 Declaración de la Directora General (GRI 102-14) 03

03 Perfil Institucional 04

04 Hitos Históricos 05

05 Reconocimientos 06

06 Direccionamiento Estratégico 06

07 Filosofía Corporativa 07

08 Gobierno Corporativo 08

09 Talento Humano 09

10 Seguridad y Salud en el Trabajo 12

11 Medio Ambiente 14

12 Comunidad 17

13 Sarlaft 20

01 Materialidad y Cobertura

Para la realización de este informe mantuvimos el enfoque y estructuración a raíz de nuestros grupos de interés identificados en el sistema de gestión y garantía de calidad, nuestro programa de Responsabilidad Social ‘Ciudadela Verde’ y nuestra plataforma estratégica 2018-2022 ‘Olimpiadas Poli. Por ende, los temas materiales se derivan de lo anterior, y se encuentran distribuidos en tres de las cuatro líneas estratégicas que conforman nuestra plataforma estratégica 2018-2022.

CLÍNICA FELÍZ

Gestión del Talento Humano, promoción del conocimiento y desarrollo integral del colaborador (empleo, formación y enseñanza, Seguridad y Salud en el trabajo).

CLÍNICA SEGURA

Gestión de la información (Anticorrupción)

CLÍNICA RESPONSABLE Y SOSTENIBLE

Comprometidos con el futuro (Energía, emisiones y comunidadl)

El presente informe GRI corresponde al periodo del **01 de enero al 31 de diciembre del 2020** y permite dar a conocer a nuestros grupos de interés los hechos más relevantes de nuestro desempeño, siendo estos datos el resultado del compromiso, la transparencia y el deseo de continuar fortaleciendo el relacionamiento con cada uno de ellos.

Contacto para preguntas sobre el presente informe: Coordinación de Comunicación Organizacional **coorcomunicaciones@cpolaya.com.co**

02 Declaración de la Dirección General

[GRI 102-14] [GRI 102-49]



Dra. Nicolle Wilches Flórez

Directora General

Centro Policlínico del Olaya

Para Centro Policlínico del Olaya las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, así como los impactos sociales, ambientales, económicos, e institucionales son una prioridad en su modelo de gestión; es por ello que desde la alta dirección nace la iniciativa de crear, mantener y consolidar un Programa de Responsabilidad Social Empresarial -RSE- que contribuya en el alcance de nuestros objetivos estratégicos y aporte al desarrollo integral de nuestro talento humano, la sostenibilidad del medio ambiente, la gestión ética y la responsabilidad con la comunidad en pro de los intereses y necesidades de nuestras partes interesadas basados en los principios de ética y transparencia empresarial, con el fin de conseguir mayor equidad social, solidaridad y sostenibilidad organizacional.

Por lo tanto, la RSE hace parte de nuestra filosofía y cultura corporativa para actuar en pro de un entorno equilibrado y sostenible, es así como nuestro programa 'Ciudadela Verde' cuenta con 3 perspectivas: Social, Ambiental y Desarrollo y crecimiento personal y profesional que tienen como objetivo involucrar, a través de diversas estrategias, la sostenibilidad vista desde este triple enfoque para lograr un impacto transversal en la sociedad.

Es válido aclarar que a pesar de los retos y restricciones que trajo la pandemia la organización dió continuidad al programa de RSE. Las personas fueron y son nuestra prioridad, por ello desarrollamos acciones contundentes para proteger su integridad y aumentar su seguridad; en la perspectiva de ambiente y comunidad mantuvimos, en la medida de lo posible, nuestras estrategias y tenemos la ilusión de retomar activamente las acciones que debieron detenerse para proteger la vida de todos.

Por consiguiente, es muy gratificante poder presentarles en un año tan difícil como el 2020 para el mundo, con retos humanos, financieros e incluso ambientales en el sector salud ocasionados por la pandemia, el Informe de Sostenibilidad 2020 de Centro Policlínico del Olaya, elaborado de conformidad con los Estándares internacionales GRI y de acuerdo con nuestra plataforma estratégica 2018-2022 y nuestra línea Clínica Responsable y Sostenible, un compromiso con el futuro.



03 Perfil Institucional

[GRI 102-14] [GRI 102-49]

Centro Policlínico del Olaya es una Institución privada de tercer nivel de complejidad, fundada el 4 de noviembre de 1987 por un grupo interdisciplinario de profesionales, quienes con el ánimo de aumentar las posibilidades de atención en salud de la población del sur de Bogotá crearon en principio una IPS de baja complejidad que hoy por hoy se destaca en el sector, gracias a su capacidad de crecimiento estructurado, sostenimiento económico e importantes y decisivos avances en temas de gestión y garantía de calidad en salud. Nuestra sede principal está ubicada en el barrio Olaya de la ciudad de Bogotá con 3 sedes odontológicas distribuidas en diferentes zonas de la capital (Odonto Américas, Donto Lucia, y Odonto Calle 98), 3 unidades de diagnóstico externo (Castellana, Chapinero y Calle 98) sedes en 4 ciudades a nivel nacional de laboratorio clínico y toma de muestras así: 4 en Medellín, 1 en Santa Marta, 2 en Valledupar y 2 en Risaralda.

« NUESTROS SERVICIOS »

- Urgencias
- Hospitalización
- Ginecología y Obstetricia
- Unidades de Cuidado Intensivo Neonatal, Pediátrico y Adultos
- Laboratorio clínico
- Cirugía
- Unidad Renal
- Consulta externa especializada
- Imágenes diagnósticas y apoyo terapéutico
- Odontología

Centro Policlínico del Olaya lleva 33 años orientando sus acciones para responder a las necesidades en salud de la población que atiende. Durante este tiempo ha presentado un crecimiento exponencial en su infraestructura logrando así brindar confort, seguridad y satisfacción a usuarios y colaboradores, dando respuesta a las expectativas de estas partes interesadas, que son fundamentales durante la atención en salud.

Sus servicios los ofrece alineado a un modelo de atención y sistema de gestión y garantía de la calidad, que tiene como base fundamental centrar sus procesos en el paciente y su familia para así obtener resultados en salud eficientes, efectivos, seguros y oportunos; de esta forma apalancar a la parte administrativa y financiera a fortalecer su modelo autosostenible y rentable.

Desde el año 2020 Centro Policlínico del Olaya ha venido enfrentando los retos derivados de la pandemia mundial por COVID-19, que afectó significativamente los volúmenes de atención, la disponibilidad del talento humano y en general, la gestión integral de los servicios prestados.

CENTRO POLICLÍNICO DEL OLAYA ✚ 5

04 | Hitos Históricos

1987
4 de Noviembre
11 camas
1Quirófano
5 Especialidades
Torre1



1990
2° Resonador
Magnético en Colombia



1999
Entra en servicio
UCIN y UCIA
Abrimos primeras
sedes Odontológicas



2001
Apertura Torre 3,
UCIP y Urgencias
Nueva sede de Castellana



2004
Certificación ISO 9001-2000
Apertura de la unidad renal



2006
Acreditación en Salud
Resolución 1474 de 2002



2007
Re Certificación ISO
9001:2000



2009
Reconocimientos



2012
Entra en servicio la Torre VI
Ampliación de camas
Hospitalarias y Consultorios
Nuevo Laboratorio Clínico



2013
Re Certificación ISO
9001-2008



2015
Nueva Torre IV
Ampliación de Quirófanos,
Ampliación de la Unidad Renal.



2016
Construcción Torre V
Certificado
Responsabilidad
Social



2017
Apertura de la nueva Torre V
Hospitalización UADO
Remodelación UCIP



2018
Certificación efr
Nueva Entrada Principal
Ranking mejores clínicas de
Latinoamérica América Economía
Certificación ISO 9001:2015
Unidades de Cuidado Intensivo
Neonatal, Pediátrico y Adultos.
Servicio de Cardiología



2019



Inauguración de
Sede Castelllana
Imágenes
Diágnosticas



Apertura de servicio de
SAME Sala de
Administración de
Medicamentos Especiales

2020



Afrontamos la pandemia
por COVID-19

05 Reconocimientos

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL

Acreditación bajo Resolución 5095 de 2018– Anexo Técnico de Resolución 123 de 2012

Acreditados desde el 2006 cursando el Cuarto ciclo de Acreditación bajo la resolución 123 del 2012. vigente del 18 de Agosto de 2017 al 17 de Agosto de 2021.

ICONTEC

Certificado CO - SC2009-1

NTC ISO 9001:2015

Certificada desde 23 de enero de 2004 hasta hasta 20 Marzo 2022.

INVIMA

Resolución N° 2017054562 del 21 de diciembre de 2017

Resolución 04410 de 2009

Resolución N°2011022089 del 20 de junio de 2011.

Resolución N°22014026390 del 19 de Agosto del 2014.

Sistema de Gestión de la Calidad
Resolución 3100 de 2019.

Certificado en conciliación
Norma efr 1000-1
CO - 040 / 2018 / ICONTEC

FENALCO

16 de septiembre de 2016

Empresa reconocida por su gestión social, ambiental y económica responsable con sus grupos de interés.

06 Direccionamiento Estratégico

Con el direccionamiento estratégico de la plataforma estratégica 2018 -2022 se definieron 10 objetivos alineados con la metodología Balance Scorecard y las 4 líneas estratégicas institucionales: clínica feliz (perspectiva de aprendizaje y crecimiento), clínica segura (perspectiva de procesos), clínica humanizada (perspectiva de cliente) y clínica sostenible y responsable (perspectiva financiera) La institucion enfoca sus procesos hacia el cumplimiento de cada una de las metas propuestas y monitoriza los avances año a año de manera que logre el cumplimento de sus proyecciones.



07 Filosofía Corporativa

[GRI 102-16]

Centro Policlínico del Olaya se compromete con sus usuarios, colaboradores, accionistas, cliente, entes rectores, proveedores y demás partes interesadas a:

- Desarrollar la gestión organizacional orientada a la prestación de servicios de salud seguros y éticos en un ambiente de trabajo saludable que contribuya al desempeño profesional efectivo.
- Ofrecer al usuario y su familia una cadena de valor diferenciadora.
- Que la ética empresarial y personal sean la constante en el establecimiento de relaciones mutuamente beneficiosas con nuestros proveedores, para conseguir la rentabilidad común, la sostenibilidad empresarial y el cuidado del medio ambiente.

COMO FAMILIA INSTITUCIONAL TENEMOS NUESTROS PRINCIPIOS BAJO LOS CUALES ACTUAMOS:

1. **Principio de Beneficencia:** Hacer bien una actividad y hacer el bien a otros mediante una actividad bien hecha.
2. **Principio de Autonomía:** El cliente o usuario de los servicios profesionales es persona, sujeto de derechos.
3. **Principio de Justicia:** Respetar la dignidad de la persona. Contribuir al bien común. Establecer de manera clara los derechos y deberes de cada una de las partes. Utilizar los Códigos éticos de la empresa en donde prestamos nuestros servicios o el código ético de nuestra profesión.
4. **Principio de no Maleficencia:** Prohibición de causar daño intencionalmente a los demás o abstenerse intencionalmente de no perjudicar innecesariamente a otros.

NUESTROS VALORES CORPORATIVOS DAN SUSTENTO AL EJEMPLO DE CONVIVENCIA Y COLABORADORES QUE SOMOS

COMPROMISO:

Es ir más allá de cumplir con una obligación impuesta, es la convicción de ser parte de una promesa institucional para conseguir los objetivos y metas propuestos en la estrategia organizativa. Es disponer de todo nuestro potencial para sacar adelante todo aquello que nos han confiado.

HONESTIDAD:

Es ser real, autentico, positivo. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás. Es asumir que la verdad es sólo una y no depende de 7 personas o consensos sino de lo que el mundo real nos presenta como innegable e imprescindible de reconocer.

HUMILDAD:

Es conocer las propias limitaciones y debilidades y actuar de acuerdo a tal conocimiento. Es la ausencia de soberbia. Es una característica propia de los sujetos modestos, que no se sienten más importantes o mejores que nadie pese a sus logros.

RESPETO:

Es reconocer, apreciar y valorar las cualidades y derechos de los demás, para comprender las diferentes maneras de pensar, estas cualidades se transmiten de igual forma en la atención y contacto con el paciente y su familia. Es establecer hasta donde llegan mis posibilidades de hacer o no hacer, y donde comienzan las posibilidades de los demás. El respeto es la base de toda convivencia en sociedad.

RESPONSABILIDAD:

Es la obligación, ya sea moral o incluso legal, de cumplir con lo que se ha pactado. Es asumir con prestancia las consecuencias que las omisiones, obras, expresiones y sentimientos generan en la persona, el entorno, la vida de los demás y los recursos asignados al cargo conferido.

SINCERIDAD:

Es la actitud coherente que se mantiene en todo momento, basada en la veracidad de sus palabras y sus acciones. Es decir, la verdad siempre, en todo momento, sin temor al qué dirán.

SOLIDARIDAD:

Es la colaboración mutua entre las personas que las mantienen unidas en todo momento. Es compartir la carga de los demás. Es enseñar a pescar. Es la determinación firme y perseverante de comprometerse por el bien común.



08 Gobierno Corporativo

[GRI 102-18]

Centro Policlínico del Olaya en su estructura organizacional define a la Junta Directiva como el órgano máximo de dirección y supervisión del cumplimiento de la estrategia organizacional; por ende, sus funciones se centran en la toma de decisiones y seguimiento a la alta gerencia en la ejecución del plan estratégico, para lo cual sus integrantes participan activamente.

La institución cuenta con un mapa de procesos dentro del cual se agrupan 27 procesos clasificados en estratégicos (direccionamiento, gestión del mejoramiento, comunicaciones, servicio y atención al usuario y talento humano), misionales (gestión clínica, epidemiología, admisiones, urgencias, atención ambulatoria, apoyo diagnóstico y terapéutico, hospitalización, ginecología y obstetricia, sedes externas, cuidado crítico, cirugía y unidad renal) y de apoyo (gestión de sistemas e información, gestión de infraestructura, gestión de ingeniería biomédica, gestión ambiental, gestión de compras y logística, caja, facturación, auditoría de cuentas de salud, contabilidad y cartera) y tres programas transversales: Humanización, Seguridad del Paciente y Responsabilidad Social.

Adicionalmente, cuenta con una estructura organizacional encabezada por la asamblea general de accionistas, la Junta Directiva, el la Junta Directiva, el presidente asesor y la Dirección General.

Así mismo, la institución cuenta a la fecha con 23 comités (obligatorios y no obligatorios) que sesionan periódicamente (mensual, bimestral, trimestral y semestralmente) y ha tenido una metodología para su funcionamiento, la cual se encuentra estandarizada y es de conocimiento de los líderes de estos comités.

A su vez, se cuenta con herramientas de seguimiento al funcionamiento de los comités, cuyos resultados son remitidos a la alta dirección para la toma de decisiciones.

A continuación ilustramos nuestro mapa de procesos describiendo los procesos estrategicos, misionales y de apoyo en la isntitución:

Mapa de procesos Centro Policlínico del Olaya





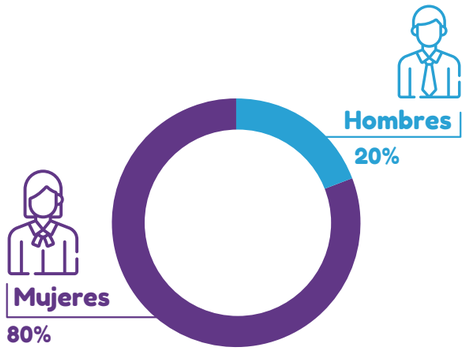
09 Talento Humano

[GRI 401-1]

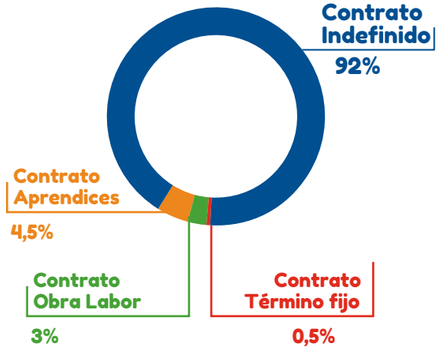
Para nuestra institución el Talento Humano es el motor de la organización y por ello dentro de la formulación de la plataforma, especialmente en la línea estratégica Clínica Feliz se integra el objetivo de fidelización del colaborador alineado con el objetivo de fortalecimiento de la política de responsabilidad social (perspectiva crecimiento y desarrollo) para mejorar el impacto en la vida laboral y personal de nuestros colaboradores y lo que ello conlleva.

En el año de pandemia 2020 nuestra planta activa estuvo en 1.301 colaboradores y cerró en 1.136 empleados distribuidos de la siguiente forma:

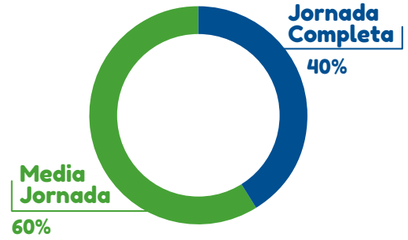
Cantidad de hombres y mujeres



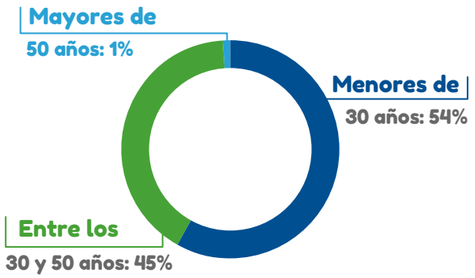
Por tipo de contratación



Por tipo de jornada laboral:



Nuevas contrataciones en el 2020 Por grupo etario:



Nuevas contrataciones en el 2020 Por género



De los **1.136** colaboradores del 2020 el **82%** fue asistencial y el **18%** personal administrativo.

Para el 2020 aumentamos planta por los retos que la pandemia impuso en la atención del paciente.

FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO

[GRI 404-2]

En Centro Policlínico del Olaya estamos comprometidos en mantener y desarrollar un recurso humano comprometido y de alto desempeño, es por eso que hemos diseñado diferentes mecanismos que permitan mejorar las aptitudes del colaborador, cuando ingresa a nuestra organización utilizamos diferentes estrategias que permitan favorecer su adaptación a nuestra cultura organizacional, a su entorno y su rol en el cargo para el cual fue seleccionado, dentro de los mecanismos que manejamos para esto se encuentran el plan de capacitación.

Acciones de capacitación: Derivado de la Pandemia por COVID-19, el plan de *capacitación por unidad funcional (PDUF) fue ajustado con el fin de fortalecer* las competencias de los colaboradores para afrontar los desafíos que la pande - mia trae en las esferas profesionales y personales;

- El primer cambio efectuado fue suspender todas las capacitaciones presenciales para dar cumplimiento a los lineamientos nacionales de distanciamiento social y programando las acciones formativas a través de herramientas digitales como la plataforma virtual UNITOTAL y adicionalmente haciendo uso de plataformas digitales con reuniones sincrónicas.

- El segundo ajuste que se realizó, fue el diseño de un paquete de cursos con la información emitida por el Ministerio de Salud respecto a la fisiopatología del CoViD-19 conocida hasta ese momento, las clasificaciones de caso y las medidas para evitar la propagación del mismo; siendo conscientes que esta información era necesaria no solo para los colaboradores asistenciales sino también para los administrativos, se diseñó un curso para cada una de las poblaciones realizando un énfasis especial en las medidas para evitar el contagio y la propagación del virus, alcanzando coberturas superiores al 90% en cada uno de los cursos y se incluyeron cursos que buscan reforzar la seguridad de los colaboradores durante los momentos de atención al paciente.

- En tercer lugar se creo un curso exclusivo para el uso correcto de los elementos de protección personal en los cuales se socializaron recomendaciones de uso, mantenimiento y disposición final de los mismos, curso que fue reforzado con videos explicando la colocación y retiro de los EPP buscando la alineación de conceptos y protocolos en todos los colaboradores; dichos cursos se mantienen ya como parte del proceso de inducción para el 2021 a través de la plataforma UNITOTAL. Se continua con el seguimiento mensual a la entrega de EPP a todo el personal con el acompañamiento para asegurar el adecuado uso y la retroalimentación pertinente de acuerdo con lo definido por la organización mundial de la salud y la matriz interna de la institución.

Desarrollo y Crecimiento

Medio Ambiente

Social

CIUDADELA VERDE

Dentro de este modelo efr se encuentras las siguientes medidas para beneficio de nuestros colaboradores:

CALIDAD EN EL EMPLEO

¡Por ti también hacemos "Todo por la Salud y la Vida!"

- Escuelas deportivas Cajas de Compensación
- Semana de la Salud
- Convenios de ocio: Cine Colombia, Salitre, Crepes, bonos Éxito, teatro, polizas
- Celebración de profesiones
- Ceremonia de fin de año
- Canelazo de amor y amistad
- Bonificación colaborador del mes y del año
- Bonificación por Quinquenios
- Convención ELIT-SALUD TOTAL
- Beneficios Cooperativa (Créditos)
- Semana cultural.
- Programa valores
- Bonificación Incentivo Retador

APOYO A LA FAMILIA DE NUESTROS COLABORADORES

- Disfrute de vacaciones seguido de licencia de maternidad o paternidad.
- Día del niño y Hall oween.
- Día de la Familia.
- Construyendo Futuro

DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL

¡Porque queremos verte crecer y ascender hasta llegar a la excelencia!

- Becas Cooptalentum.
- Campus Virtual UNITOTAL
- Diplomados.
- Campañas de donación a Funtalentum
- Comités organizacionales
- Comité de Calidad
- Canales de comunicación interno del colaborador.
- Programa de liderazgo
- Promociones internas.
- Capacitación en las instalaciones.
- Programa 33.
- Campañas Donación de Sangre
- Campañas de Reciclaje
- Campañas de recolección de Jugu etes
- Grupos primarios
- Comité de Humanización
- Evaluación de desempeño
- Encuesta de Clima Organizacional
- Buzones de quejas y sugerencias

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Tenemos un lugar para todos

- Programa Semillero Nuevas Generaciones
- Contratación aprendices
- Contratación sin discriminación por la edad, sexo, etnía y tendencia religiosa.

Para Centro Policlínico del Olaya el modelo de conciliación entre la vida laboral y familiar es muy importante, por ende desde el 2018 contamos con la certificación de fundación más familia, entendiendo que al implementar diversas estrategias de bienestar y felicidad corporativa que trasciendan a las familias de los colaboradores se logrará el objetivo de fortalecer un equipo humano feliz y comprometido. Para el 2020 en nuestro Programa 33 se apoyó con el 33% de la matrícula para estudios superiores a **4 colaboradores por un valor de $13.693.577 millones de pesos.** A su vez, en este año se promovieron **32 personas como reconocimiento al crecimiento y desempeño laboral y profesional en áreas asistenciales y administrativas.** En cuanto a nuestro programa bandera Construyendo Futuro (donde aportamos y apoyamos el sueño de nuestros colaboradores de tener casa propia a través de un incentivo económico) para **2020 se otorgó 6 colaboradores este subsidio por valor de $12.500.000 a cada uno para una estimación total de $75.200.000.** La entrega de este beneficio se realizó de forma virtual. En cuanto a nuestro Programa Valores: Centro Policlínico del Olaya busca otorgar un reconocimiento anual por su comportamiento ejemplar y representar uno de los 7 valores, por ello **se exalta a 7 colaboradores** los cuales son postulados por el jefe inmediato teniendo en cuenta los criterios de selección definidos. Para el año 2020 se realizó el reconocimiento tanto con una placa conmemorativa y **un incentivo económico el cual ascendió en su totalidad a $3.500.000,** entrega realizada en la clausura de fin de año llevada de forma virtual.

Para el 2020 se invirtió en capacitaciones y medidas efr para nuestros colaboradores de la siguiente forma:

CONCEPTO	VALOR
Nómina Ampliación Personal por COViD	$626.226.409
Horas Extras cubrimiento PANDEMIA	$178.055.681
Nómina Ampliación Personal Especialistas CoViD	$611.947.380
Plan de Bienestar e Incentivos efr	$531.207.475
Subsidio Póliza de Vida en PANDEMIA	$19.612.551
Bono CoVid (4 meses)	$194.010.000
Apoyo Hotelería	$4.987.500
Formación y Capacitación	$214.532.967
Total	**2.380.579.963**

Medidas implementadas para el Talento Humano en pandemia:

- Capacitación en temas relacionados con Covid – 19: Acciones enfocadas al fortalecimiento de las competencias técnicas de los colaboradores relacionadas con la atención en unidades de cuidado intensivo, así como en la atención de pacientes Covid.
- Se ajustó la información de las ofertas en las herramientas virtuales de reclutamiento tales como el empleo.com y Sherlock de acuerdo a las necesidades del negocio y se implementaron estrategias de búsqueda rápida de hojas de vida diferentes a las tradicionales utilizando redes sociales como Facebook, LinkedIn, Grupos de WhatsApp y Referidos.
- Contratación para el cubrimiento de vacantes priorizadas de la línea asistencial para UCI y expansión de servicios (hospitalización estancia general, Rx y ecografía y urgencias generales y enfermería).
- **Inducción Institucional:** Ajustes a metodología de inducción de personal, logrando coberturas superiores al 90% en 2020.
- **Autorización al personal para disponer de su pasivo vacacional adelantado.**
- **Flexibilización y cambio de Horarios/turnos, ajuste de jornadas.**
- **Adelanto de prima.**
- **Licencias remuneradas y no remuneradas.**
- Aprobación y requisición de personal de **93 vacantes** para cubrimiento de necesidades específicas por Pandemia.
- **Formación en manejo de enfermedad Covid – 19:** Generalidades del Covid y qué hacer ante la enfermedad, Manejo adecuado de los elementos de Protección personal, manejo emocional ante diagnóstico Covid, recomendaciones en caso de sospecha para el cuidado del colaborador y su familia, entrenamiento a brigadistas y EPP.
- **Cultura organizacional:** Inclusión de nueva dimensión en Modelo cultural denominado I Love Poli, que está enfocada en el compromiso emocional, el liderazgo y la motivación.
- **Clima Organizacional:** Medición intermedia en el año 2020, como punto de control para evaluar la efectividad de las acciones.
- **COPASST semanal de seguimiento Covid**
- Beneficios en Polizas de RC. Actividad de exaltación y gratitud al personal médico de la institución.
- **Cambio de fecha de créditos - Condonación de intereses**
- **Seguimiento Medicina Laboral**
- **Registro estado de Salud:** Seguimiento casos positivos y reintegros laborales.
- Se brinda acompañamiento emocional a los colaboradores, se hace entrega de detalle los detalles a los colaboradores que se contagiaron por Covid-19 (604 intervenciones individuales)



10 Seguridad y Salud en el Trabajo

[GRI 103-1] [GRI 103-2 103-3] [GRI 403-3]

Centro Policlínico del Olaya comprometido con la protección y bienestar de los colaboradores estableció el acompañamiento de el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (SGSST) con el objetivo y la importancia de fortalecer los ambientes de trabajo, la calidad de vida laboral, disminución de las tasas de ausentismo por causa médica, la reducción de las tasas de accidentalidad y mortalidad y el aumento de la productividad, así mismo, garantizar el efectivo cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento que aplican a la organización. Como se ha evidenciado en el recorrido del presente informe, el año 2020 presentó un desafío para la seguridad y salud en el trabajo de nuestros colaboradores no solo a nivel físico sino emocional. Por ende, más adelante mostraremos las acciones enfocadas a esta temática tan vital para nuestra institución por su razón de ser.

Política de Seguridad y Salud de CPO

Centro Policlínico del Olaya se compromete con la prevención de los riesgos laborales, por medio de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la luz del mejoramiento continuo, como estrategia general de la organización.

El comité de Seguridad y Salud en el Trabajo *(COPASST)*

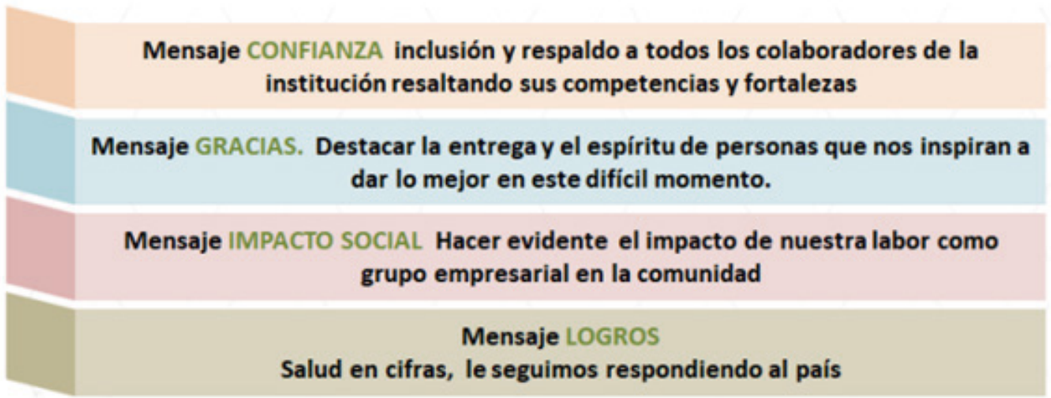
Vigila y promueve las actividades que den respuesta a las normas y reglamentación en materia de seguridad y salud en el trabajo, para todos los niveles de la clínica, promoviendo prácticas saludables, motivando a los colaboradores en la adquisición de hábitos seguros y trabajando mancomunadamente con las directivas y salud ocupacional para el logro de los objetivos y metas propuestas de seguridad y calidad de vida en el trabajo.

Buscando asegurar las acciones que le dan alcance a los mecanismos de retroalimentación del cliente interno y derivado de la declaración de emergencia sanitaria por CoViD-19 en alineación a las fases de la pandemia y con el fin de identificar necesidades del talento humano adicionales tanto para el desarrollo de sus funciones como las relacionadas con el ambiente laboral, psicosociales, entre otros, se complementa algunas de las fuentes de retroalimentación del cliente interno (Talento Humano) con variables puntuales relacionadas con el manejo de la pandemia, así como los lineamientos y la normatividad relacionada con el CoViD-19. A partir de este ejercicio se diseñan diferentes estrategias de abordaje integral a estas necesidades y mantener las condiciones adecuadas del talento humano para su bienestar y la atención de los pacientes. De acuerdo con lo anterior como una estrategia de educación y soporte emocional a los Poli-ciudadanos se implementó el programa denominado “Tu vida, nuestra vida” el cual está enfocado a brindar un apoyo colectivo asegurando como organización la comunicación de un mensaje de acompañamiento, fuerza y persistencia. El programa se apoya en imágenes, textos, actividades y experiencias que reflejan momentos positivos, fortalezas, familia y unión. El programa se estructuró a partir de tres líneas a saber:

Línea 1 Talento Humano	Videos testimoniales semanales. Mensajes corporativos con líneas de comunicación acordadas. Actividades en sitio dirigidas al talento humano. Cursos cortos en temas preventivos e informados
Línea 2 Comunicaciones	Estrategia de comunicación personal interno y externo Unificación de imagen y diseño de mensajes grupo empresarial. Elaboración de videos semanales.
Línea 3 Apoyo Psicológico	Apertura de línea de atención soytuapoyoemocional@medicallth.com Estructura de profesionales en Psicología, Trabajo Social y Psiquiatría para la atención emocional de primer acceso, personalizada para colaboradores del Grupo. Cursos cortos en temas preventivos e informados

Línea 1 talento humano:

Semanalmente se envían mensajes mediante videos y piezas de comunicación, que incluye información de acciones en pro del bienestar de los colaboradores se desarrollaron acciones de bienestar, formación y seguridad y salud en el trabajo. Las temáticas que se identificaron para lograr los objetivos de esta primera línea fueron:



Fuente: Talento Humano





Línea 2 Comunicaciones:

Con base en las necesidades identificadas por talento humano se desarrollan y despliegan las comunicaciones a través de mensajes y videos enmarcados en las necesidades de los colaboradores. Para ello se desarrolló la imagen del programa.



Fuente: Talento Humano

Línea 3 Apoyo Emocional:





La estrategia busco robustecer el modelo de apoyo emocional y psicológico ya existente en la organización, para esto se ofreció a los colaboradores una primera atención psicológica con concepto de acompañamiento o remisión a Psicología EPS o Psiquiatría de ser necesario, y se creó un canal adicional al existente: la Línea de apoyo emocional ***Soy tu apoyo Emocional*** para canalizar estas solicitudes.



11 Medio Ambiente

[GRI 103-1. 103-2]

Para Centro Policlínico del Olaya disminuir el impacto ambiental producto de la operación en salud, a través de estrategias dirigidas al aumento de residuos reciclables, ahorro de recursos naturales, implementación de tecnología y la correcta gestión de los vertimientos y residuos hospitalarios ha sido una prioridad y una búsqueda constante debido a la responsabilidad que como organización asumimos y de la cual somos conscientes. La coyuntura del año 2020 demostró una serie de desafíos en temas ambientales para el mundo y aunque en la pandemia se otorgó un respiro al medio ambiente por los cierres de diversos sectores, por otro lado el sector salud tuvo que afrontar a este nuevo virus con recursos económicos, humano y por supuesto ambientales.

Pero, la organización desde años atrás ha venido trabajando en su gestión ambiental como parte de su responsabilidad con la sociedad, es por ello que la institución establece su política ambiental, la cual a su vez hace parte del Programa de Responsabilidad Social 'Ciudadela Verde'. Dicha política se mide a través de indicadores de gestión del área ambiental y el programa de RSE.

De esta estrategia macro se desprenden diversas actividades y/o programas que contribuyen al cumplimiento de propender por un mejor medio ambiente.

CONSUMO ENERGETICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

La generación de energía es uno de los principales causantes de gases de efecto invernadero en el mundo con consecuencias directas sobre el cambio climático. En este sentido y teniendo en cuenta que se trata de un recurso indispensable para la prestación de todos nuestros servicios, la reducción de su consumo es una oportunidad para contribuir a minimizar el impacto ambiental. Por ello, Centro Policlínico del Olaya da cumplimiento normativo legal a la resolución 0159 de 2015, mediante el programa de la eliminación de productos y dispositivos con contenido de mercurio y la sustitución por alternativas más seguras y tecnologías menos contaminantes reemplazando luminarias con contenido de mercurio (fluorescentes) e implementando iluminación led beneficiando tanto al usuario interno en áreas administrativas así como al usuario externo en habitaciones y pasillos. Adicional se realizan campañas periódicas, donde sensibilizamos sobre el ahorro de este gran e importante recurso, y se ejecutan seguimientos y control a los indicadores de consumo de energía en la organización.

El impacto ambiental negativo se ve significativamente reducido en la medida en que disminuye el consumo de energía y por ende se contribuye con la disminución de la huella de carbono a nivel mundial.

El consumo total de combustibles procedentes de fuentes no renovables dentro de la organización en julios o múltiplos, incluidos los tipos de combustibles utilizados:

FUENTE NO RENOVABLE	EMISION TCO2E	MEDICION EN JOULE
GAS NATURAL	51,04	500531.42
ACPM (Planta Eléctrica)	1,30	12748.65
Gasolina corriente	2.22	21770.76
Energía Eléctrica	435,06	4266481.15
Total	**489,62**	**4801531.98**

De nuestra medición de huella de carbono se obtiene que el consumo de energía es el de mayor impacto en nuestras emisiones por la actividad económica que maneja la institución, siendo el resultado del año 2020, 435.06 toneladas de CO2 equivalentes.

EMISIONES

(GRI 305-1, 305-2, 305-3)

Para continuar en nuestro objetivo de minimizar el impacto ambiental y conscientes de las consecuencias de las emisiones generadas producto de la prestación de los servicios de salud se realizó la medición de la Huella de Carbono Corporativa, tomando el año 2020 como base, para cuantificar y cualificar los gases de efecto invernadero que produce la organización con el fin de identificar los procesos de mayor impacto de la institución.

A continuación se explican los principales resultados:

CENTRO POLICLINICO DEL OLAYA EMITIÓ **699 TONELADAS DE CO2 EN EL AÑO 2020** desglosados por alcance de la siguiente manera:

			INTENSIDAD DE LAS EMISIONES
EMISIONES DIRECTAS Cuantificación anual emisiones de CO2	**ALCANCE 1**	**65,42** tCO2 Equivalente	**0.08**
EMISIONES INDIRECTAS de GEI al generar energía (alcance 2) Cuantificación anual toneladas de CO2	**ALCANCE 2**	**435,06**	**0.57**
EMISIONES INDIRECTAS Cuantificación anual toneladas de CO2	**ALCANCE 3**	**198,52**	**0.26**

GESTIÓN DEL AGUA

El uso de este recurso natural como insumo vital es fundamental para los servicios que prestamos en la institución, por ello somos conscientes de que un uso eficiente del agua nos beneficia a todos: medio ambiente, sociedad y organización. Paralelamente, nos aseguramos de no sobrepasar los límites permitidos por la autoridad ambiental sobre el volumen de vertimientos que se realizan. Cabe anotar que la gestión en temas de agua es regulada por las autoridades ambientales mediante diferentes leyes y es un aspecto fundamental dentro de nuestro Sistema de Gestión Ambiental.

AHORRO DE AGUA

En Centro Policlínico del Olaya se cuenta actualmente con unidades hidrosanitarias ahorradoras de **3 litros por descarga** de agua, lo que representa un ahorro significativo contra otros sistemas tradicionales que arrojan **10 litros por descarga.**

Se cuenta con un sistema de aprovechamiento de **aguas lluvias** que provee de agua a los sanitarios de las torres **4, 5, y 6 ahorrando hasta un 30,05%** del recurso con respecto a los sistemas de descarga tradicionales.

Para el año 2019 el consumo total de agua fue de **45.423 m³**, mientras que para el año 2020 fue de **83.873 m³**, representando un aumento del **45,85%** en el consumo, lo anterior se debe a la atención de las medidas sanitarias contra el Covid-19, en cuanto al lavado de manos e incremento en los procesos de limpieza y desinfección.

GESTIÓN DE RESIDUOS

(GRI 306-2)

Realizamos la adecuada gestión de los residuos que generamos a través de su correcta segregación, tratamiento, aprovechamiento y disposición final, frente a este compromiso ambiental contamos con un programa para el manejo de residuos reciclables, logrando aprovechar los productos que tienen la opción de re incorporarse a la cadena productiva.

Tipo de residuo	2017	2018	2019	2020	Destinación
ordinarios	61407	61502	50928	64560	Relleno sanitario
Reciclaje	72267	72257	52618	55240	Recuperación Aprovechamiento
biológico	161960	178152	174471	196629	Desactivación por autoclave de calor húmedo- termodestruccion
químico	17957	18052	33690	32303	Termodestruccion, tratamiento físico
Peligrosos Administrativos	1510	455	115.3	115.3	Programas de aprovechamiento y recuperación
Aceites	20.65	0	0	2.4	Recuperación
Total	315.121,65	330.424	331.882,3	348.847,3	

PROGRAMA DE RECICLAJE

Dentro de las estrategias ambientales creadas en C.P.O. se ha implementado el programa de reciclaje para residuos hospitalarios, el cual tiene como principal meta, la implementación de buenas prácticas de manejo dentro de la responsabilidad social de la institución con sus colaboradores y usuarios, el cual permite crear una cultura de minimización en generación de residuos hospitalarios y similares. El principal beneficiado en este proceso es el ser humano; en pro de una responsabilidad social empresarial se genera un impacto positivo al medio ambiente y todos sus habitantes. Principalmente este es el sector beneficiado cuyo argumento base es una actividad empresarial social y ambientalmente sostenible, comprometida con el planeta y sus habitantes. Por otra parte, otro favorecido es la institución donde se evidencia un ingreso monetario no esperado, generado por la venta de estos residuos, con lo cual Centro Policlínico del Olaya obtiene ingresos adicionales destinados en su totalidad a nuestra organización promotora de bienestar social para niños (FUNTALENTUM) para dar un excelente uso al mismo y en pro de una buena causa.

"En el 2020 el recaudo gracias al programa de reciclaje fue de
$21.039.578 con 50.976 kg
Dinero que se dona en su totalidad a la fundación 'Funtalentum'

FuntalenTuM +Xcompartir

Así mismo, mediante la vinculación a los programas **"Pilas con el Ambiente"** de la ANDI y **"Punto Azul"** realizamos la recuperación y manejo ambientalmente seguro de **pilas, baterías y medicamentos vencidos** previniendo así la contaminación del suelo y las fuentes hídricas y logrando de esta forma disminuir el impacto ambiental:

PILAS CON EL MEDIO AMBIENTE

EN EL 2020 ENTREGAMOS AL GESTOR 50.1 KG DE PILAS

EN EL 2020 ENTREGAMOS AL GESTOR 3.684 kg

CONVENIO CON LITTO PARA MANEJO DE RAEES

Dentro del plan de gestión integral de residuos se tiene contemplado el manejo y disposición final segura, de los residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, mediante el convenio con la empresa litto, la cual realiza aprovechamiento de las partes para dar un segundo ciclo de vida y así contribuir con el desarrollo sostenible de nuestro planeta.

RECAUDO DE PLÁSTICO TAPITAS PARA SANAR

Pensando en el impacto ambiental que genera actualmente el plástico en el mundo proveniente de diferentes fuentes se creó desde hace 3 años la estrategia "tapitas para sanar" donde se ubicó en puntos estratégicos de la clínica puntos de recolección de tapas plásticas de diferentes envases para que tanto nuestro cliente interno (colaboradores) y externo (usuarios, visitantes y proveedores) puedan hacer una mejor disposición de este residuo y ser reutilizado. Posteriormente estas tapas plásticas son entregadas a la fundación "Sanar" la cual la recibe como donación para el apoyo a niños con cáncer, logrando entonces un doble impacto: ambiental y social.

PARA EL 2020 SE ENTREGARON 130.4 KG DE TAPAS A LA FUNDACIÓN SANAR.

Desarrollo y Crecimiento

Medio Ambiente

Social

CIUDADELA VERDE

12 Comunidad
[GRI 103-1]

La organización visiona no solo el reconocimiento como una empresa que ejecuta sus actividades con compromiso social, sino que además busca construir escenarios que permitan la fluidez desde todos los grupos de interés con el compromiso social a través de la materialización de la política de responsabilidad social institucional, por ello dentro de la línea estratégica “Clínica Sostenible y Responsable” se encuentra el programa de responsabilidad social que contiene la perspectiva social, la cual tiene como objetivo contribuir en el desarrollo social y calidad de vida de los pacientes, población infantil, comunidad y estado a través de la educación y la ayuda colaborativa, por ende aportar al desarrollo integral de la primera infancia en bajas condiciones socioeconómicas es un tema primordial para la institución.

FuntalenTuM
+Xcompartir

Desde Centro Policlínico del Olaya se brinda apoyo a la fundación “Funtalentum” con el fin de contribuir con la disminución de los índices de niños no escolarizados en el país. En este sentido CPO se ha unido a esta iniciativa a través de la donación en dinero y en especie, altruista y voluntaria de toda la comunidad hospitalaria.



PROYECTO INTERACTIVO RENAL (UNIDAD RENAL)

Centro Policlínico del Olaya cuenta con una unidad renal desde hace más de 14 años, la cual recibe pacientes con alto riesgo psicosocial y vulnerabilidad económica, por lo tanto, C.P.O, se ha comprometido con esta causa renovando y ampliando sus espacios y horarios para brindar atención a más pacientes, a su vez, que ha destinado un aporte para contribuir con sostenimiento de usuarios que así lo requieren para poder recibir su tratamiento a través de diferentes auxilios.

1.Ruta de transporte: Se destina un recurso económico para el pago de transporte puerta a puerta dirigido a pacientes que toman los servicios de la unidad renal en horarios nocturnos.

INVERSIÓN EN EL 2020 PARA TRANSPORTE DE NUESTROS PACIENTES RENALES:

$307.772.000 = 100%

2.Auxilio alimentario: Se le entrega al 100% de los pacientes un refrigerio en la cafetería de la institución después de su terapia renal. Para el año 2020 y por la pandemia esta medida fue suspendida desde el mes de abril con el fin de prevenir posibles riesgos de contagio en pacientes con comorbilidades.

INVERSIÓN EN REFRIGERIOS AÑO 2020

$ 56.020.152

3.Auxilio económico: Se evalúan las condiciones socio económicas de los pacientes y posterior a esta evaluación, se determina un rubro para la entrega de auxilios de transporte que le permita a estos pacientes asistir a su sesión de diálisis o hemodiálisis

EN EL 2020 EL AUXILIO ECONOMICO A NUESTROS PACIENTES FUE POR UN TOTAL DE:

$ 2.231.000

4.Apoyo a la pequeña empresa: Consiente de las necesidades de la población con afecciones renales, la institución ha abierto un espacio para los pacientes de esta unidad que tienen una pequeña empresa, el cual se ha denominado “Feria Renal”, la cual se realiza una vez al año, y se brinda un espacio físico para que los pacientes ofrezcan productos y servicios a los empleados de CPO.

Para el 2020 reinventamos la estrategia de la feria renal convirtiéndola en una feria virtual donde nuestros colaboradores podrían comprar por medio virtual y de la misma forma se ofrecían sus productos.

Para este año participaron 22 pacientes renales recaudando un total de: $1,850,000

$850.000 MIL PESOS INVERTIDOS EN ACTIVIDADES LÚDICAS PARA PACIENTES RENALES.



FERIA RENAL



CAPACITACIÓN, EDUCACIÓN Y RECREACIÓN

Centro Policlínico del Olaya y sus colaboradores, han establecido diversos mecanismos de educación, capacitación y recreación para los pacientes y sus familias con el fin de contribuir en el desarrollo físico y social de la comunidad de pacientes de la clínica. Es así, como desde diferentes servicios asistenciales realizamos jornadas para la salud de nuestros pacientes.





MUSICOTERAPIA
Fortaleciendo lazos de amor

En el servicio de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales se brinda apoyo emocional a los padres que deben enfrentar la nueva situación de un bebé prematuro y al paciente, es por esto que el programa de musicoterapia apoya a la nueva familia a través de la música como terapia para promover en el recién nacido estimulación neural, sensorial y emocional, logrando con estas intervenciones fortalecer el vínculo con la madre/padre, y a su vez contribuir a reducir niveles de estrés y ansiedad de los padres, promoviendo la relajación y el autocuidado. También, se educa a la familia sobre el uso adecuado de la música durante y después de la hospitalización, con todo lo anterior buscamos impactar positivamente en la familia y por ende en la sociedad. Esta estrategia se realiza de forma periódica y se mide de forma bianual a través de indicadores del programa de musicoterapia.







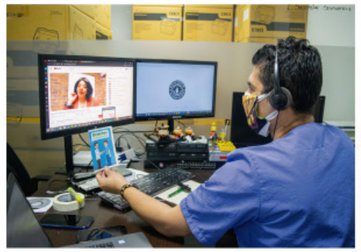
SEMANA DE LA HUMANIZACIÓN:

Desde el área de Atención al Usuario y el programa de humanización se realiza anualmente la semana de la humanización con el fin de promover y fomentar la cultura de humanización en nuestros colaboradores, usuarios y sus familias.

Por la pandemia se realizaron capacitaciones y foros virtuales y en los servicios se realizó recorrido con la fundación Dra. Clown para llegar a todos nuestros grupos de interés.









OBTUVIMOS UNA PARTICIPACIÓN DE 250 PERSONAS ENTRE COLABORADORES Y USUARIOS.

EDUCANDO CON AMOR
(Unidad de Rehabilitación)

La unidad de **Terapia y Rehabilitación**, en su programa de rehabilitación pulmonar y cardiaca han establecido diversas actividades lúdicas para promover la actividad física, fortalecer los procesos de educación y brindar un apoyo para la tercera edad a través de la integración y reconocimiento de sus habilidades. De esta manera, durante el año se realiza, a través de la iniciativa **"Educando con amor" en el cual se realizan las siguientes actividades:**

- Sesiones de Actividad física en convenio con el IDRD.
- Encuentro del adulto mayor "Educando con amor"
- Celebración del amor y la amistad – Educación sexual.
- Graduaciones de pacientes de rehabilitación cardiaca y pulmonar.

***Durante el 2020 los encuentros se detuvieron para reducir el riesgo de contagio por el COVID 19.**



13 SARLAFT

Implementación del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo [GRI 205-1]

La lucha contra la corrupción es muy importante para **Centro Policlínico del Olaya**, por lo cual desde la linea estratégica Clínica Segura, se vela por la excelencia en los procesos, adicionalmente la Superintendencia Nacional de Salud, emitió la Circular 009 de 2016 donde se desprende el Sistema de Administración de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismos (SARLAFT), con el fin de prevenir y controlar estos sucesos.

Por tal motivo Centro Policlínico del Olaya cuenta con el Manual de SARLAFT, que contiene Políticas, Procedimientos, Códigos de Ética y Buen Gobierno, para prevenir la ejecución de actividades ilícitas por parte de los grupos al margen de la Ley.
El Sistema de Administración de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SARLAFT, repercute de forma trasversal en la institución, al ser un sistema que vigila, previene y controla operaciones riesgosas o corruptas dentro de la misma. El impacto positivo se produce al interior y exterior de Centro Policlínico del Olaya al mantener vigilado cualquier actividad de colaboradores, proveedores o accionistas, con el fin de cumplir oportunamente con los lineamientos de la ley colombiana y contribuir a contrarrestar este delito.
Con base a las políticas establecidas de Centro Policlinico del Olaya con su manual de SARLAFT, la organización monitorea periódicamente a proveedores, usuarios y colaboradores para garantizar el adecuado manejo de los recursos y transacciones de la institución. A su vez, cada nuevo proveedor o colaborador debe pasar unos filtros de seguridad, en los cuales se analiza que no tenga vinculaciones o riesgos relacionados al lavado de activos, conductas corruptas o este inmerso en investigaciones judiciales que afecten el proceder ético con la organización y ante cualquier señal de alerta se activan protocolos de seguimiento y análisis de cada situación.

ACCIONES

1. Se incluye dentro del programa de inducción general dar a conocer el Sistema SARLAFT

2. Se incluye dentro de nuestra plataforma de capacitación virtual una evaluación sobre temas de SARLAFT para validar los conocimientos de nuestros colaboradores respecto a temas anticorrupción.

3. Los líderes involucrados o a quienes repercute o afecta estos temas asisten a foros y charlas sobre actualización del Sistema SARLAFT

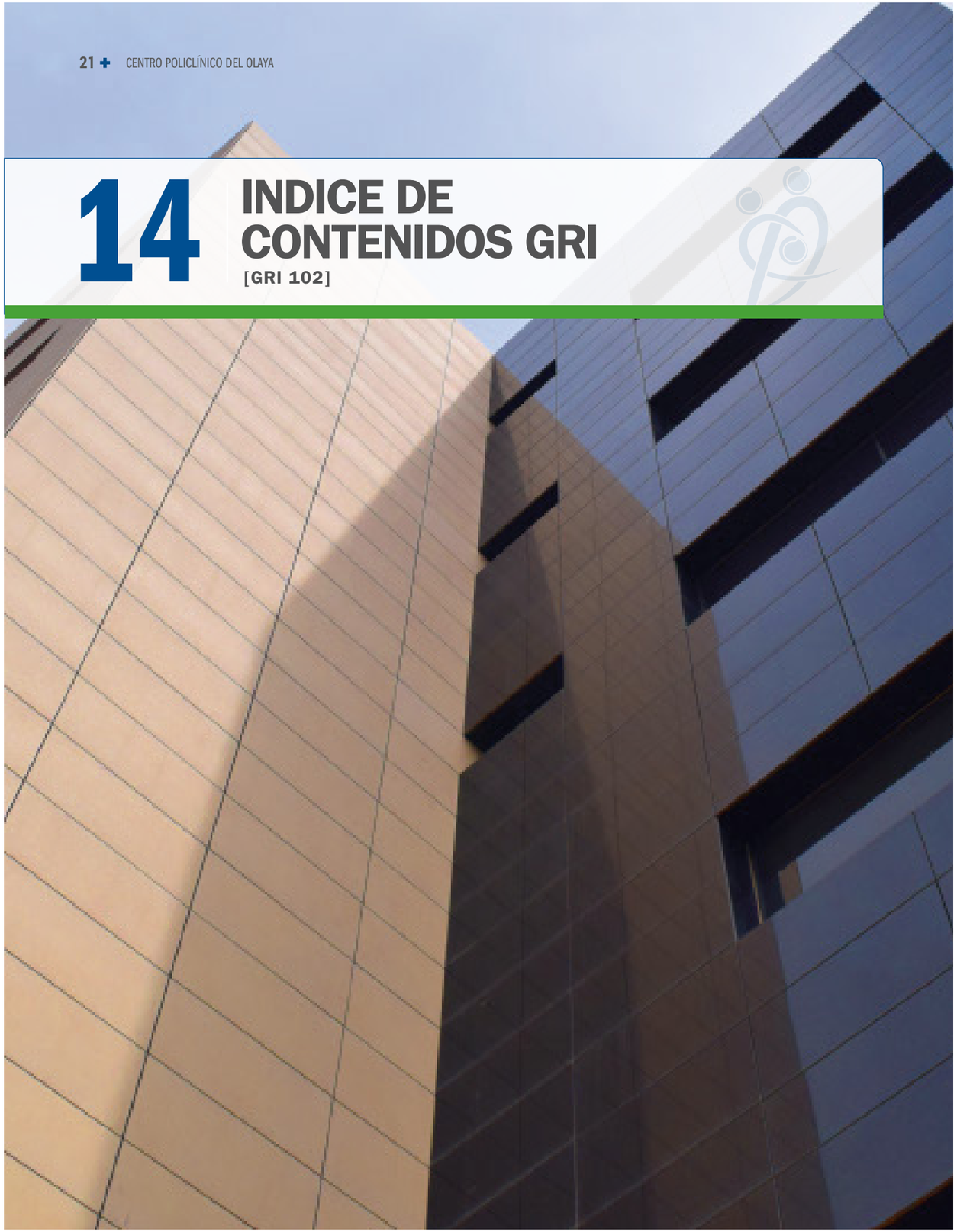
LOS MECANISMOS PARA GARANTIZAR VINCULACIONES ADECUADAS YA SEA DE PROVEEDORES O COLABORADORES SON:

- **Evaluación a proveedores donde se garantiza la constitución formal y legal de la entidad.**
- **Consulta a través de un recurso web de información sobre los posibles riesgos que sean vinculantes a la corrupción y lavado de activos.**
- **Informe de los monitoreos de las señales.**

OPERACIONES EVALUADAS PARA RIESGOS RELACIONADOS CON LA CORRUPCIÓN

TOTAL DE CONSULTAS	ALTO RIESGO	ALERTAS CONFIRMADAS	PORCENTAJE VINCULADO A CORRUPCIÓN
2066	1	0	0%

Los resultados en cuanto a los posibles riesgos identificados no han sido materializados o han generado lazos vinculantes con los delitos de corrupción y lavados de activos.



14 INDICE DE CONTENIDOS GRI

[GRI 102]

Número del estándar	Contenido	Número de página	Parte Omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
Contenidos Generales GRI					
Perfil de la organización					
102-1	Nombre de la organización	04			
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	04			
102-3	Ubicación de la sede	04			
102-4	Ubicación de las operaciones	04			
102-5	Propiedad y forma jurídica	04			
102-6	Mercados servidos	04			
102-7	Tamaño de la organización	09			
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	09			
Estrategia					
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	03			
Ética e integridad					
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	07			
Gobernanza					
102-18	Estructura de gobernanza	08			
Prácticas para la elaboración de informes					
102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados		SI	No procede	La institución no cuenta con otras entidades
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	02			
102-47	Lista de los temas materiales	02			

Número del estándar	Contenido	Número de página	Parte Omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
Contenidos Generales GRI					
Prácticas para la elaboración de informes					
102-48	Reexpresión de la información	02			
102-49	Cambios en la elaboración de informes	02			
102-50	Periodo objeto del informe	02			
102-51	Fecha del último informe	02			
102-52	Ciclo de elaboración de informes	02			
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	02			
102-55	Índice de contenidos GRI	02			
Anticorrupción					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	20			
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	20			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	20			
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	20			
Medio ambiente					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	14			
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	14			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	14			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	14			
Emisiones					
103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	15			
103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	15			
103-3	Evaluación del enfoque de gestión	15			
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	15			
305-2	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	15			
Empleo					
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura	09			
103-02	El enfoque de gestión y sus componentes	09			
103-03	Evaluación del enfoque de gestión	09			
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	09			
Salud y seguridad en el trabajo					
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura	12			
103-02	El enfoque de gestión y sus componentes	12			
103-03	Evaluación del enfoque de gestión	12			
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	12			
403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad		SI	Información no disponible	La información obtenida no es suficiente para mostrar en este informe.
403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos.		SI	No procede	La institución no cuenta con sindicatos
Formación y enseñanza					
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura	10			
103-02	El enfoque de gestión y sus componentes	10			

Número del estándar	Contenido	Número de página	Parte Omitida	Motivo de la omisión	Explicación de la omisión
Contenidos Generales GRI					
Formación y enseñanza					
103-03	Evaluación del enfoque de gestión	10			
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	10			
Comunidad					
103-01	Explicación del tema material y su Cobertura	17			
103-03	El enfoque de gestión y sus componentes	17			
103-03	Evaluación del enfoque de gestión	18			
Privacidad del Cliente					
418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente		Si	No procede	Centro Policlínico del Olaya a la fecha no ha identificado ninguna reclamación respecto al derecho a la privacidad y confidencialidad de sus usuarios.